

(ร่าง)

นโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัด  
อุทัยธานี

## (ร่าง)

### นโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี

#### หลักการและเหตุผล

๑. จังหวัดอุทัยธานีได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ในส่วนของการพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี โดยเป็นผลจากการจัดให้มีเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาจังหวัดสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลได้อย่างชัดเจน โดยมีผล ดังนี้

วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี ว่า “เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรปลอดภัย สังคมอุทัยผาสุก”

#### พันธกิจมี ๔ ด้าน คือ

(๑) ส่งเสริมและพัฒนากองทุนท่องเที่ยวด้วยการบริหารจัดการและการสร้างเครือข่ายอย่าง

เป็นระบบ

(๒) ส่งเสริมและการพัฒนาการเกษตรและอาหารที่ปลอดภัยได้ตามมาตรฐาน

(๓) ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต

(๔) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

#### เป้าประสงค์ ๖ ประการ คือ

(๑) การเติบโตทางเศรษฐกิจ และขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคการท่องเที่ยว

เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(๒) ผลผลิตทางการเกษตรมีความปลอดภัย

(๓) รายได้/มูลค่าผลผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น

(๔) ประชาชนจังหวัดอุทัยธานีมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความ

มั่นคงในการดำรงชีวิต

(๕) วัฒนธรรมมีความยั่งยืน

(๖) อนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน

#### โดยมี ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ได้แก่

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างเอกลักษณ์และเชื่อมโยงการท่องเที่ยว ให้มีลักษณะโดดเด่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการผลิตด้านการเกษตรให้มีคุณภาพและเพิ่ม

มูลค่า

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานทาง

กายภาพ และสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนากองทุนบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่าง

เป็นระบบ

๒. จังหวัดอุทัยธานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของจังหวัด โดย

๒.๑ สอดรับ สอดคล้อง ต่อดีวีสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุทัยธานี

๒.๒ เป็นผลจากการร่วมคิด และพิจารณา ของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการประจำจังหวัดทุกส่วนราชการ  
จากผลการดำเนินการ ได้กำหนด

**วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี** ว่า “ข้าราชการพลเรือนจังหวัดอุทัยธานี ปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของประชาชน และมีความสุขในอาชีพราชการ”

**พันธกิจมี ๓ ประการ คือ**

(๑) เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนของจังหวัดอุทัยธานีมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของจังหวัดและของส่วนราชการ

(๒) พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชน

(๓) เสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรไว้ในองค์กรอย่างมีความสุข

**เป้าประสงค์ ๓ ประการ คือ**

(๑) ข้าราชการพลเรือนจังหวัดอุทัยธานีมีสมรรถนะและปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล

(๒) องค์กรเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน

(๓) ข้าราชการพลเรือนจังหวัดอุทัยธานีปฏิบัติราชการร่วมกันอย่างมีความสุข

**โดยมี ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ได้แก่**

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กร และผู้นำเครือข่าย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ ให้พร้อมอุทิศตนเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย เข้าถึงประชาชน

๓. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐของจังหวัดอุทัยธานีในด้านต่าง ๆ จึงกำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี ขึ้น

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับปรุงแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของจังหวัดอุทัยธานีให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินงานของหน่วยราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ทั้งระดับจังหวัด และอำเภอ

๒. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ในงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงตนและการปฏิบัติหน้าที่ มีผลการปฏิบัติงานที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง ทั้งความเปลี่ยนแปลงต่อสถานการณ์ด้านต่าง ๆ และความเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดยการปฏิบัติหน้าที่อยู่บนหลักธรรมาภิบาล และเพื่อประโยชน์ต่อทั้งประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อองค์กร

๓. มีการวางแผนทางในด้านการศึกษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ต่อข้าราชการทุกระดับชั้นอย่างชัดเจน

๔. เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรภาครัฐมีขวัญกำลังใจ มีความพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างจิตสำนึกที่ดี อันจะนำมาซึ่งความผูกพันต่อองค์กร

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง ๔ ประการข้างต้น จึงกำหนดนโยบายทรัพยากรบุคคลจังหวัดอุทัยธานี ขึ้น ๕ ด้าน คือ

๑. นโยบายอัตรากำลัง
๒. นโยบายด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน
๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. นโยบายด้านการรักษาวินัย
๕. นโยบายด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่รัฐ

## นโยบายด้านอัตรากำลัง

---

มีการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานในระดับส่วนราชการแต่ละระดับ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองต่อกรณีที่จำนวนอัตรากำลังทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลาโดยสอดคล้องต่อภารกิจของหน่วยงาน

### กลยุทธ์

- \* การปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ

### กิจกรรม

๑. วิเคราะห์ภาระงาน กระบวนการ ในความรับผิดชอบของส่วนราชการในแต่ละระดับ รวมถึงวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากร
๒. จัดทำบทสรุปผลการวิเคราะห์ภาระงาน กระบวนการ และกรอบอัตรากำลัง ตามข้อ ๑ พร้อมจัดทำแนวทางการจัดสรรอัตรากำลัง
๓. จัดการสัมมนาเพื่อร่วมพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังที่อยู่ในขอบเขตอำนาจที่จังหวัดจะสามารถดำเนินการได้

### กลยุทธ์

- \* การพัฒนาสมรรถนะให้กับข้าราชการ โดยเฉพาะในระดับรองหัวหน้าหน่วยงานในระดับต่าง ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้น

### กิจกรรม

๑. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
๒. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารงานโดยหัวหน้าหน่วยงานในแต่ละระดับ

## นโยบายด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

---

มีการกำหนดภารกิจหน้าที่และคำสั่งมอบหมายภารกิจหน้าที่หลักตรงตาม Job Description รวมถึงมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือนด้วยความยุติธรรม

### กลยุทธ์

\* การจัดทำ / ปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานให้ตรง และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยอยู่บนหลักการ put the right man on the right job at the right time.

### กิจกรรม

- กำหนดลักษณะ ขอบเขตงานให้ตรงตามตำแหน่งงาน (Job Description)
- กำหนดเป้าหมายผลการดำเนินงานของส่วนราชการแต่ละระดับ ในแต่ละห้วงระยะเวลา เพื่อนำมาสู่การกำหนด KPI ของกลุ่มงาน / ฝ่าย
- จัดทำ / ปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานครอบคลุมหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ โดยสอดคล้องข้อ ๑ และ ๒
- ถ่ายทอดเป้าหมายการดำเนินงานตามข้อ ๒ โดยสอดคล้องต่อตำแหน่งของแต่ละบุคคลตามข้อ ๑ ลงสู่ระดับบุคคล เพื่อนำมาสู่การกำหนด KPI รายบุคคล

### กลยุทธ์

\* เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้

### กิจกรรม

- เสริมสร้างและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เข้ามาช่วยบริหารจัดการ

### กลยุทธ์

\* เสริมสร้างความเป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึด KPI รายบุคคล เป็นมาตรฐานในการประเมิน

### กิจกรรม

- ตรวจสอบ KPI รายบุคคล ที่หน่วยงานนำมาใช้ในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่า
  - ๑.๑ ตรงตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หรือไม่
  - ๑.๒ ตรงตาม Job Description หรือไม่

๒. กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับ ส่วนราชการให้ชัดเจน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน ในกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ

#### กลยุทธ์

\* การเลื่อนเงินเดือนบุคลากรภาครัฐในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคในอำนาจของผู้ว่าราชการ จังหวัด ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

#### กิจกรรม

๑. จัดทำเอกสารคู่มือแนวทางการเลื่อนเงินเดือนที่ถูกต้อง และประชาสัมพันธ์ทุกส่วนราชการเพื่อ ใช้เป็นแนวปฏิบัติ

๒. เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนที่ถูกต้องแก่หัวหน้า ส่วนราชการ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

๓. ตรวจสอบผลการเสนอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึด

๓.๑ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒

๓.๒ แนวปฏิบัติที่ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะผู้มีอำนาจบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนได้ กำหนดไว้

#### กลยุทธ์

\* การปรับปรุงรูปแบบ แนวทาง และยกระดับมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

#### กิจกรรม

๑. จัดให้มีกระบวนการรับฟังข้อคิดเห็น / สํารวจข้อคิดเห็น จากข้าราชการโดยรวมเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

๒. บริหารจัดการต่อกระบวนการร้องเรียนร้องทุกข์ในกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการ เลื่อนเงินเดือนด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส

## นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

---

ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ใน ๓ ส่วนหลัก ๆ ได้แก่

๑. การบริหารจัดการแผนงาน / โครงการพัฒนาจังหวัด
๒. ลักษณะงานที่เป็นภารกิจที่ส่วนราชการโดยรวมต้องปฏิบัติ
๓. การเสริมสร้างคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี มีสมรรถนะ และเสริมสร้างให้มีความรู้

ในวิทยาการแขนงต่าง ๆ และความสามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลง

### กลยุทธ์

\* พัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การดำรงตนให้เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จ สมฤทธิ์ผล และสร้างชื่อเสียงให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน

### กิจกรรม

๑. พัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะหลักในด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการในระดับหัวหน้าส่วนราชการ รองหัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานในระดับรองลงมา
๒. เสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
๓. เสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน และวิทยาการสมัยใหม่
๔. เสริมสร้างจิตสำนึกแห่งการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี

### กลยุทธ์

\* ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร มีทัศนคติและจิตสำนึกในการทำงานร่วมกัน การให้บริการที่ดีและสร้างความประทับใจแก่ผู้มาติดต่อขอรับบริการ

### กิจกรรม

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม
๒. แต่งตั้งให้ทำงานร่วมกันในรูปคณะทำงาน
๓. การจัดกิจกรรมสัมพันธ์
๔. สร้างจิตสำนึกแห่งการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการที่ดี



## นโยบายด้านการรักษาวินัย

---

บุคลากรภาครัฐเป็นผู้ที่ยึดมั่นในการรักษาวินัยตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึงความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

### กลยุทธ์

\* เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบริบทของผู้บังคับบัญชาต่อการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา

### กิจกรรม

- พัฒนาศักยภาพด้านการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กับข้าราชการในระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น
- จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อซักซ้อมแนวปฏิบัติในการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการในระดับผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น
- เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับ - บัญชาเพื่อรับทราบ และถือเป็นแนวปฏิบัติ

### กลยุทธ์

\* เผยแพร่การดำเนินการทางวินัยให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวาง เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการฝ่าฝืนวินัยของทางราชการ

### กิจกรรม

- ประชาสัมพันธ์รูปแบบ และลักษณะการกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐที่ได้กระทำความผิดวินัย และโทษทางวินัย รวมถึงผลที่ตามมาจากการถูกลงโทษทางวินัย ผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ชนิดต่าง ๆ ได้รับทราบ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรการกวดขัน และระวังป้องกัน

### กลยุทธ์

\* เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะการกระทำที่เข้าข่ายผิดวินัย และลักษณะโทษทางวินัย รวมถึงกรณีศึกษาการกระทำความผิดวินัยในลักษณะต่าง ๆ และโทษทางวินัย รวมถึงผลกระทบที่ตามมาให้เจ้าหน้าที่รัฐได้รับทราบ

### กิจกรรม

- จัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ แก่เจ้าหน้าที่รัฐในทุกระดับ

## นโยบายด้านการเสริมสร้างความพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่รัฐ

---

บุคลากรภาครัฐที่ครองตน ครองคน ครองงาน ที่ดี มีผลเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการประกาศและเผยแพร่เกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมแรงจูงใจในการที่จะเป็นต้นแบบที่ดีให้กับบุคลากรภาครัฐรายอื่น ๆ ได้ปฏิบัติตาม

### กลยุทธ์

\* มีระบบการให้รางวัลแก่บุคลากรภาครัฐที่ครองตน ครองคน ครองงาน ที่ดี มีผลเป็นที่ประจักษ์ อย่างเป็นธรรม

### กิจกรรม

- จัดการคัดเลือกเพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่รัฐที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะยกย่อง เชิดชูเกียรติ และประกาศเกียรติคุณให้เป็นข้าราชการดีเด่นของจังหวัดอุทัยธานี

### กลยุทธ์

\* สร้างความพึงพอใจเพื่อเสริมแรงจูงใจให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่รัฐ

### กิจกรรม

- สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงจัดสวัสดิการต่าง ๆ ในหน่วยงาน

### กลยุทธ์

\* จัดสรรสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม และโปร่งใส

### กิจกรรม

- สร้างหรือกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่จะนำมาใช้เป็นหลักปฏิบัติภายในส่วนราชการ โดยผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงานนั้น ๆ

---

กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจ  
บุคลากรภาครัฐจังหวัดอุทัยธานี

## กิจกรรมเสริมสร้างแรงจูงใจบุคลากรภาครัฐจังหวัดอุทัยธานี

การบริหารจัดการในระดับจังหวัด	กิจกรรม การบริหารจัดการในระดับส่วนราชการ
<p>๑. บริหารจัดการเพื่อให้เกิดการปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงาน เพื่อนำมาสู่การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการต่อกัน (KPI รายบุคคล) โดยสอดคล้องต่อ Job Description ของข้าราชการแต่ละราย โดยอยู่บนหลักการ put the right man on the right job at the right time.</p>	<p>๑. กำหนด Job Description ของข้าราชการให้ตรงตามตำแหน่ง / สายงาน</p> <p>๒. กำหนดภารกิจงานตามนโยบายหน่วยงานต้นสังกัด</p> <p>๓. กำหนดภารกิจงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด</p> <p>๔. ถ่ายทอดเป้าหมายผลดำเนินงานและตัวชี้วัดของงานตาม ๑ - ๓ ลงสู่หน่วยงานในสังกัดในระดับรองลงมา</p> <p>๕. หน่วยงานในสังกัดในระดับรองลงมา ถ่ายทอดเป้าหมายผลดำเนินงานและตัวชี้วัดของงานตาม ๔ ลงสู่ระดับบุคคล</p> <p>๖. จัดทำ / ปรับปรุงคำสั่งมอบหมายงานให้ตรงและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน โดยอยู่บนหลักการ put the right man on the right job at the right time.</p>
<p>๒. บริหารจัดการเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเสนอเลื่อนเงินเดือน เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส โดย</p> <p>๒.๑ พัฒนาศักยภาพและองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน</p> <p>๒.๒ ประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับงานตามข้อ ๒.๑ ผ่านช่องทางสื่อสารต่าง ๆ</p> <p>๒.๓ ตรวจสอบ KPI รายบุคคล ที่หน่วยงานนำมาใช้ในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ว่า</p>	<p>๑. ให้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการต่อกัน (KPI รายบุคคล) ของข้าราชการในสังกัดครบทุกราย</p> <p>๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ให้ความรู้คำแนะนำ เข้าร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะงานที่อยู่ในข้อตกลงการปฏิบัติราชการต่อกัน</p> <p>๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ผ่านการพิจารณาจากทั้งผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการทุกกรณี</p>

การบริหารจัดการในระดับจังหวัด	กิจกรรม การบริหารจัดการในระดับส่วนราชการ
<p>(๑) ตรงตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หรือไม่</p> <p>(๒) ตรงตามคำสั่งมอบหมายงานที่ผ่านการปรับปรุงไว้แล้วหรือไม่</p> <p>๒.๔ พิจารณากำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระดับจังหวัดและระดับส่วนราชการให้ชัดเจน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ</p> <p>๒.๕ ตรวจสอบผลการเสนอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ โดยยึด</p> <p>(๑) หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด</p> <p>(๒) แนวปฏิบัติที่ผู้ว่าราชการจังหวัด ในฐานะผู้มีอำนาจบริหารวงเงินเลื่อนเงินเดือนได้กำหนดไว้</p> <p>๒.๖ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการสื่อสารในกรณีที่เจ้าหน้าที่รัฐต้องการร้องเรียนเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือการเสนอเลื่อนเงินเดือน และจัดวางแนวทางที่เป็นการสนองตอบต่อเรื่องร้องเรียนด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม มีการแจ้งผลดำเนินการให้ผู้ร้องทราบทุกระยะ จนกว่าจะได้ข้อยุติ</p>	<p>๓. การเสนอเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นผลที่ได้จาก</p> <p>(๑) ค่าคะแนนจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ</p> <p>(๒) โปรแกรม Excel ที่ใช้สำหรับการนี้ทุกกรณี</p> <p>๔. จัดทำและประกาศผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดได้รับทราบทั่วทั้งองค์กร</p>

<p>การบริหารจัดการในระดับจังหวัด</p>	<p>กิจกรรม การบริหารจัดการในระดับส่วนราชการ</p>
	<p><u>การจัดการเสริมสร้างองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน</u>                      ๑. จัดการประชุมชี้แจงแนวทางการปฏิบัติราชการ                      ๒. จัดรูปแบบการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน                      ๓. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติงาน การบริหารงานรูปแบบต่าง ๆ จากข้าราชการทั้งในแนวตั้ง และแนวนราบ</p>
<p><u>การพัฒนาบุคลากร</u>                      จัดการพัฒนาบุคลากร                      ๑. ด้านการเป็นผู้นำหน่วยที่ดีแก่ข้าราชการในระดับหัวหน้าหน่วยงาน                      ๒. ด้านการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ทั้งในบทบาทผู้บังคับบัญชา ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ และเสริมสร้างคุณลักษณะข้าราชการที่ดีแก่ข้าราชการโดยรวม                      ๓. ด้านทักษะการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด                      ๔. ด้านการปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะด้าน                      ๕. วิทยาการหรือองค์ความรู้สมัยใหม่</p>	<p><u>การพัฒนาบุคลากร</u>                      จัดการพัฒนาบุคลากรตามโครงการที่                      ๑. หน่วยงานต้นสังกัดกำหนดให้ดำเนินการ (งานตาม Function)                      ๒. จังหวัดได้ให้การอนุมัติโครงการ / งบประมาณ ไว้ (Area)                      ๓. การจัดมุมความรู้ โดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักของส่วนราชการ</p>
<p><u>ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร</u>                      - จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความรัก ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรรวมทั้งในและต่างสังกัดอย่างน้อยปีงบประมาณละ ๑ กิจกรรม / ครั้ง</p>	<p><u>ด้านการสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร</u>                      - จัดกิจกรรมที่เป็นการเสริมสร้างความรัก ความสามัคคี ร่วมกันของบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยปีงบประมาณละ ๓ กิจกรรม / ครั้ง</p>
	<p><u>ด้านการจัดสวัสดิการ</u>                      ๑. การจัดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้กับเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน                      ๒. การจัดสรรสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความเท่าเทียม เป็นธรรม และโปร่งใส โดยอาจมีการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรร ฯ ที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรในสังกัด</p>

